

## ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА СОВМЕСТНУЮ РАБОТУ В МИКРОГРУППАХ

*Aspects of professional training of specialists for cooperative work in microgroups are discussed. Training in microgroups with interactional schemes equal to real production is proposed.*

Современный производственный процесс, особенно в областях, связанных с творческим подходом к решению задач (педагогика, издательство, дизайн, информатика и др.), как правило, строится не на индивидуальной работе сотрудников, а в виде работы в микрогруппах.

Микрогруппа – несколько человек, совместно решающих некоторую задачу. Внутри микрогруппы происходит разделение труда, но связи между членами группы настолько тесны, что четких границ между обязанностями, ответственностью и участием в принятии решений установить нельзя. Взаимоотношения между членами микрогруппы и объектом(ами) процесса строятся по различным схемам: редколлегия, вожатский коллектив, тандем “оператор-дизайнер” и т. п. При этом для конкретного процесса существует рабочий набор из нескольких, а иногда одной оптимальной схемы взаимодействия, обеспечивающих достаточную эффективность.

Таким образом, индивидуальная подготовка сотрудника недостаточна для его продуктивной работы над конкретной задачей, поставленной микрогруппе, участником которой он является. На первое место выходят возможности его взаимодействия с другими членами микрогруппы с точки зрения собственно психологической совместимости (что подробно изучалось в последние несколько десятилетий), а также на интеллектуальном и профессиональном уровне, что составляет предмет дальнейших исследований.

Как правило, руководителю приходится налаживать и координировать работу членов микрогруппы, что требует его частого вмешательства в процесс, пока эти взаимодействия не достигнут того уровня, когда микрогруппа сможет работать самостоятельно. При этом в зависимости от индивидуальных способностей членов микрогруппы процесс отладки взаимодействий может отнимать много времени. Кроме того, недоста-

точно глубокие знания руководителем тонкостей производственного процесса также снижают производительность при его прямом вмешательстве.

Решение этой проблемы видится в профессиональном обучении специалистов, готовых и умеющих работать в микрогруппах, типичных по схемам взаимодействия для соответствующих процессов. Это обучение может быть реализовано путем моделирования во время учебного процесса подобных микрогрупп, проведения специальных тренингов и решения учебно-производственных задач, обучения членов микрогрупп основам взаимодействия, групповой работы, распределения ответственности и т. д., причем такая педагогическая деятельность ведется в отношении конкретных схем взаимодействия и конкретных задач, соответствующих профессиональной ориентации подготавливаемых специалистов. Результатом такого обучения могут быть как отдельные специалисты, имеющие, наряду с профессиональными знаниями, навыки и опыт работы в микрогруппах, так и готовые микрогруппы, “сработавшиеся” в процессе обучения. Это, в свою очередь, снижает затраты фирм, принимающих их на работу.

**А. И. Подольский**

### **ОСОБЕННОСТИ ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ПО СИСТЕМЕ А. З. РАХИМОВА – А. И. ПОДОЛЬСКОГО**

Научная школа А. З. Рахимова – А. И. Подольского возникла в 1975 г. в рамках научно-исследовательской лаборатории педагогической психологии Башкирского государственного педагогического института (Уфа, А. З. Рахимов), а затем и лаборатории учебной деятельности школьников Магнитогорского государственного педагогического института (Магнитогорск, А. И. Подольский). Свои исследования указанные выше лаборатории осуществляли в русле теории развивающего обучения, основанной на концепции содержательного обобщения и концепции учебной деятельности школьников (система Д. Б. Эльконина – В. В. Давыдова). В 1994 г. на Учредительном съезде ассоциации учителей “Развивающее обучение” академик В. В. Давыдов констатировал факт образования самостоятельной научной школы, возглавляемой академиком, доктором психологических наук, профессором А. З. Рахимо-